

Cortessis, Sandrine; Weber Guisan, Saskia

Le potentiel apprenant et capacitant du bénévolat: Une perspective inter- et intragénérationnelle

Bildungsforschung (2017) 1, S. 1-13



Quellenangabe/ Reference:

Cortessis, Sandrine; Weber Guisan, Saskia: Le potentiel apprenant et capacitant du bénévolat: Une perspective inter- et intragénérationnelle - In: *Bildungsforschung* (2017) 1, S. 1-13 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-153339 - DOI: 10.25656/01:15333

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-153339>

<https://doi.org/10.25656/01:15333>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.bildungsforschung.org>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Le potentiel apprenant et capacitant du bénévolat : Une perspective inter- et intragénérationnelle

Sandrine Cortessis et Saskia Weber Guisan

Institut des hautes études en formation professionnelle, Lausanne, Suisse

Résumé

A partir de témoignages de bénévoles de deux tranches d'âge (16-25 ans et 37-63 ans) issus de deux recherches qualitatives, cet article s'intéresse aux mécanismes d'engagement, de développement et de transmission au sein des pratiques bénévoles. Les questions suivantes sont notamment abordées : qu'est-ce qui conduit des individus à s'engager de manière volontaire et non rémunérée à différents âges de la vie et qu'y trouvent-ils ? Quels apprentissages et quels développements identitaires peut-on constater ? Comment s'opère la transmission inter- et intragénérationnelle dans le secteur associatif bénévole ? Qu'offrent les associations pour accueillir, encadrer et motiver les bénévoles à s'impliquer ?

Abstract

Based on testimonies of volunteers of two age groups (16-25 y.o. and 37-63 y.o.) from two qualitative studies, this article focuses on the mechanisms of engagement, development and transmission within voluntary practices. The following questions are addressed in particular: what does lead individuals to voluntarily commit themselves at different stages of life and what do they find there? What kind of learning outcomes and identity developments can be observed? How does inter- and intragenerational transmission take place in the voluntary sector? What do associations offer to welcome, guide and motivate people to commit themselves?

Introduction

En tant qu'activité volontaire et non rémunérée, le bénévolat nous semble être un excellent terrain pour observer les moteurs de l'action des individus. En effet, s'il n'y a ni obligation légale de s'engager (comme pour la scolarité obligatoire), ni nécessité pécuniaire (comme pour le travail salarié), qu'est-ce qui conduit des individus à s'engager de manière bénévole à différents âges de la vie ? Dans notre société où le temps est considéré comme une denrée rare (Rosa, 2014), qu'est-ce qui pousse des jeunes et des moins jeunes à faire don de ce bien si précieux ? Les mécanismes de cet engagement évoluent-ils avec l'âge ? Que vient-on chercher dans le bénévolat, qu'y trouve-t-on et qu'y développe-t-on ? Les résultats de nos recherches (Cortessis & Weber Guisan, 2016 ; Weber Guisan, 2016) montrent que les effets des pratiques bénévoles ne se limitent pas à ceux qui sont prévus mais se révèlent riches en ressources inattendues, notamment en termes d'apprentissage et de développement identitaire. L'activité bénévole se réalise la plupart du temps au sein de structures associatives. Nous avons pu observer que de véritables cultures associatives se mettent en place et développent ainsi des communautés de pratique où sont partagés et transmis des valeurs et des savoirs.

Dans le cadre d'une recherche qualitative portant sur les apprentissages développés par des jeunes au cours de leur activité bénévole, nous avons analysé une quarantaine d'entretiens semi-directifs. Nous avons fait le choix d'interviewer des jeunes entre 16 et 25 ans provenant d'associations affiliées au Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ), ainsi que quelques responsables d'association âgés de moins de trente ans. Les bénévoles interviewés évoluent donc principalement entre pairs, dans des associations - de tailles, de niveaux de structuration et de missions variés - réservées aux jeunes et actifs dans les domaines suivants: humanitaire, événementiel et encadrement de jeunes. Nous avons également veillé à interviewer 22 femmes et 19 hommes ayant des parcours scolaires variés (formation professionnelle initiale et supérieure, université). Cette diversité de profil sociologique était importante afin de ne pas restreindre l'analyse à un groupe particulier, ce qui n'était pas notre objectif. Dans le cadre d'un travail de master (Weber Guisan, 2016) nous avons également eu l'occasion d'interviewer huit adultes âgés de 37 à 63 ans, dont 5 femmes et 3 hommes, tous actifs bénévolement en parallèle de leur vie professionnelle, avec des profils socio-culturels plutôt dans la classe moyenne supérieure.

Pour les deux études, nous avons constitué notre corpus à partir d'entretiens ciblés sur des moments précis de l'engagement bénévole : l'entrée dans l'activité, l'évolution de cette activité et la sortie éventuelle de l'activité. Nous voulions en effet comprendre ce qui pousse les jeunes et les moins jeunes à entrer dans une association, y rester ou la quitter. Nous avons donc demandé à nos interlocuteurs de revenir sur l'ensemble de leurs parcours bénévoles. Voici quelques questions extraites de notre grille d'entretien : Comment êtes-vous devenu bénévole ? Pourquoi avoir choisi cette association en particulier ? Ce que vous faites dans votre association est-il en lien avec votre travail ou votre formation ? Quel est votre rôle dans l'association, quel type d'activité accomplissez-vous, avec qui ? Quels feedbacks recevez-vous ? Avez-vous développé votre réseau ? Qu'est-ce qui vous donne envie de continuer ou d'arrêter votre activité bénévole ?

Nous avons effectué une analyse de contenu de notre corpus, en adoptant une démarche principalement inductive, avec le logiciel NVivo®¹ qui nous a permis de coder les thèmes récurrents repérés dans les entretiens en catégories d'analyse.

Dans le cadre de cet article, nous mettons donc en regard, la vision de deux groupes d'âge sur leur parcours bénévoles. Sans entrer dans une démarche comparative systématique, nous avons cherché à comprendre comment les mécanismes de l'engagement dans une communauté de pratique telle que le travail associatif, sont susceptibles d'évoluer avec l'âge. Nous nous sommes également intéressées aux questions de transmission et d'apprentissage inter- et intragénérationnel.

Le bénévolat des jeunes : une transition douce vers le monde des adultes

La période 16-25 ans est une période cruciale en termes d'explorations d'identité. C'est un moment de transition entre l'enfance et l'âge adulte. C'est pourquoi certains auteurs parlent d'« adultes émergents » (Arnett & Tanner, 2006). Pourtant, à l'heure où les jeunes individus aspirent à l'émancipation et à l'autonomie, ils sont souvent tiraillés entre l'envie de quitter le rassurant cocon familial et le désir d'une conquête vers l'inconnu. Par ailleurs, ils doivent encore rendre des comptes à des instances officiellement chargées de leur éducation, telles que la famille ou l'école. Durant cette période charnière, il s'agit donc de se soumettre à des impératifs familiaux, comme réussir sa scolarité. Professionnellement, c'est le moment de faire ses preuves auprès de potentiels employeurs. Face à de tels défis, plusieurs travaux (Barrère, 2011 ; Dafflon 2014 ; Dubet, 2014) ont montré l'importance pour les jeunes d'appartenir à un groupe de pairs auprès duquel s'identifier et se ressourcer. Dans le cas des jeunes que nous avons interviewés, c'est le groupe de bénévoles qui remplit cette fonction. Le bénévolat est vu comme une sphère d'autonomie qui leur permet de se retrouver entre eux, à l'image des paroles de Barbara :

On a vraiment un sentiment d'appartenir à quelque chose en fait ! Moi j'appelle cela un peu ma deuxième famille. (Barbara, 24 ans, employée de bureau, société de jeunesse campagnarde)

Du côté des familles, les activités bénévoles sont plutôt encouragées et valorisées par les parents qui adhèrent aux valeurs de partage et d'altruisme du bénévolat :

J'habitais dans un village, où j'avais comme possibilité d'activité le foot pour les garçons, la gym pour les filles, et les cadets² pour les filles et les garçons qui ne voulaient pas faire la gym ni de foot ! (Sonia, 29 ans, géographe, responsable d'une association)

Le bénévolat apparaît donc comme une activité plébiscitée par les jeunes interviewés. De plus, elle semble jugée acceptable par le monde des adultes (en particulier les parents et les enseignants) sans doute parce qu'elle ressemble à une forme de loisir encadré et tournée vers des objectifs et des valeurs « louables » et socialement reconnues. C'est donc à partir de ce premier espace d'autonomie gagné sous le contrôle adulte que les

¹ Logiciel d'analyse qualitative des données développé sur une approche *grounded theory* ou théorie ancrée (Glaser & Strauss, 1967), qui repose sur le postulat que les chercheurs peuvent et doivent développer certaines théories en commençant par exploiter les données de terrain.

² Association proche du scoutisme.

jeunes bénévoles peuvent progresser, en multipliant leurs cercles sociaux et leurs groupes de référence.

Le plaisir qu'ont les jeunes à évoluer entre pairs ne les empêche pas d'observer avec admiration ce que font leurs aînés :

C'est vrai que quand on a 15 ans et qu'on nous fait utiliser du matériel de "grands", que les pompiers utilisent vraiment ! On nous met entre les mains des tuyaux, donc des objets qu'utilisent vraiment les pompiers dans leur quotidien, donc on se dit que c'est assez fou de pouvoir justement utiliser la même chose qu'eux ! (Eva, 22 ans, employée de bureau, pompier volontaire).

Pour les jeunes bénévoles, cet accès progressif à de nouvelles responsabilités et à de nouveaux statuts s'accompagne souvent du sentiment excitant d'entrer dans la cour des grands :

On passait du côté des moniteurs, nos moniteurs, non seulement, on les aimait bien, mais on les adulait ! Le soir, on allait se coucher, et eux ils discutaient encore, ils jouaient aux cartes et tout ! Du coup, c'était cette possibilité de passer dans l'autre monde. (Sonia)

Cette entrée dans le monde des adultes est attendue avec plus ou moins d'impatience, selon les cas. Nous aimerions nous arrêter à présent sur le parcours d'une jeune femme dont les difficultés à entrer dans le monde adulte ont été atténuées grâce au soutien de son entourage bénévole. Issue d'un milieu populaire, de parents immigrés, Tiziana, 20 ans, a eu une scolarité laborieuse et son apprentissage d'employée de bureau est également une source de difficultés. Dans le cadre de son travail dans une institution publique, elle tombe sur une annonce invitant les jeunes à soumettre leurs candidatures pour participer à un Parlement de jeunes³. Quand elle apprend qu'elle est retenue, Tiziana, encore émerveillée, se rappelle avoir eu la sensation d'avoir gagné au loto ! Lors de l'interview Tiziana, établit une distinction forte entre le monde des jeunes et le monde des adultes qu'elle doit intégrer :

Quand on est jeunes, on ne sait pas beaucoup comment se comporter face à un adulte [...] On ne sait pas forcément comment leur parler. [...] Le Parlement de jeunes m'a beaucoup aidée, parce que j'ai réussi à traiter les personnes, par rapport à leur poste, par rapport à leur degré d'importance, [...] et cela m'a aidée à être plus à l'aise avec des personnes adultes.

Dans le cas de Tiziana, c'est donc son expérience bénévole, en tant que présidente d'un Parlement de jeunes qui va lui permettre de gagner en assurance et de redéfinir sa relation avec ses aînés. Selon Tiziana, c'est pour ne pas décevoir sa communauté bénévole qu'elle a trouvé la force de réussir sa scolarité :

La dernière séance plénière de renouvellement du Parlement de jeunes tombait le jour, des résultats d'examens (...) cela m'a donné aussi envie de réussir parce que je ne voulais pas arriver à la dernière séance dépitée, devant les nouveaux membres, et puis devant la conseillère d'Etat, et devant le nouveau chef de la jeunesse.

Tiziana tient à réussir sa scolarité pour ne pas tromper les espoirs que fonde sur elle sa communauté de cœur, celle du Parlement de jeunes.

³ Instance politiquement neutre qui offre un espace sur la scène politique suisse pour les jeunes.

1.1. Le bénévolat comme une première insertion dans une communauté de pratique

Les bénévoles s'engageant gratuitement, l'accueil qui leur est offert au sein des associations est souvent en contrepartie, sécurisant, bienveillant et ouvert. L'extrait ci-dessous montre le rôle des plus anciens et le cadre amical qui invite le nouveau bénévole à participer à l'activité collective :

Ils nous montrent. Voilà ils nous guident un peu sur les premiers pas. Quand on organise quelque chose, ils nous montrent comment faire. Ouais c'était assez sympa quoi ! C'était assez bon enfant et puis un peu une ambiance amicale et puis fraternelle où les plus anciens montrent aux plus jeunes comment faire. Les premiers pas, c'étaient un peu comme ça en fait. (Barbara)

Se lancer, plonger, y aller... sont autant de formules que l'on entend régulièrement quand les jeunes expliquent comment ils ont fait face à la nouveauté. Le travail en milieu associatif permet aux bénévoles de s'imprégner du travail en s'y confrontant seul ou à plusieurs. Il leur donne accès à des tâches relativement simples au départ mais qui leur donnent l'occasion de se frotter au milieu, d'en comprendre petit à petit les codes et de construire progressivement du savoir, du savoir-faire et du savoir-être. Savoir que l'on n'est pas seul et que l'on peut aller chercher de l'aide est tout aussi important. Cela contribue à un environnement d'apprentissage protégé, comme le montre l'extrait suivant :

En tant que bénévole on est entouré, il y a de toute façon des responsables qui peuvent prêter main-forte si on a besoin d'aide ou... si on a des soucis, qui savent écouter, prendre du temps pour nous. (Sam, 25 ans, en recherche d'apprentissage, Croix-Rouge)

Pour reprendre les termes de Rogoff (2003), « apprendre ce n'est pas accumuler des savoirs, c'est participer ». Or, comme nous venons de l'évoquer, participer pour les jeunes bénévoles, c'est intégrer petit à petit une communauté de pratique, de manière progressive. C'est ce que Lave et Wenger (1991) nomment la participation périphérique légitime. Le passage d'un statut de novice à un membre à part entière de la communauté de pratique (expert) se fait par des formes atténuées de participation, puis à une participation de plus en plus importante : « l'apprentissage est ce mouvement dans la participation, à la fois la transformation du statut, de l'identité et des responsabilités de chacun » (Lave et Wenger, 1991, cités par Brougère et Bézille, 2007, p. 152). Cette transition entre les différentes étapes et les différents niveaux de responsabilités est clairement accompagnée et ritualisée dans les cultures associatives dont la mission première est l'encadrement de jeunes :

C'est progressif ! C'est vraiment, t'es préparé, et puis la différence entre le moment où tu es responsable de patrouille, et le moment où tu es adjoint, elle est vraiment légère, en fait ! [...] Tu es préparé, et tu n'as pas de moments, où tu te dis tout à coup : « je ne sais pas ce qu'il faut faire ! » T'as toujours un responsable plus vieux que toi pour t'aider ! (Florian, 19 ans, étudiant, Scouts).

Nous avons indiqué à quel point la communauté bénévole s'était révélée réparatrice et stimulante pour Tiziana. En plus du regard de ses pairs, la jeune femme témoigne de l'importance déterminante jouée par les adultes rencontrés dans le cadre de son parcours bénévole. Elle évoque notamment l'importance déterminante de sa rencontre avec le délégué à la jeunesse de quinze ans son aîné :

Il croyait beaucoup en moi ! Au niveau de mon apprentissage, quand j'avais des soucis, il m'écoutait facilement ! Cela a été un grand pilier. Et je pense que le connaître lui, cela a aussi été quelque chose qui m'a beaucoup aidée parce qu'après, j'ai vraiment eu une figure fraternelle avec lui ! Il a beaucoup été là quand j'avais des problèmes au niveau de mon apprentissage, au niveau de mes amis. Il m'aidait toujours et cela m'a beaucoup apporté!

1.2. Le bénévolat comme un environnement capacitant

Comme déjà évoqué, les jeunes bénévoles associent volontiers leurs activités bénévoles à ses dimensions relationnelles. Ils évoquent fréquemment la qualité des relations avec leurs pairs, mais également avec leurs aînés, plus expérimentés. Ils reconnaissent la qualité de ses échanges et le partage du savoir comme un gage de succès et d'apprentissage. Il nous semble dès lors que le bénévolat peut être comparé à un environnement capacitant qui

consiste à aider les individus à repérer, à mobiliser et à utiliser les ressources à leur disposition, et pas seulement à les mettre à disposition [...]. C'est donc un environnement qui favorise l'intelligence des situations, qui met les individus en capacité d'apprendre, d'apprendre à apprendre, d'être acteurs de leur propre mouvement, et qui donne les moyens et les opportunités pour apprendre. (Fernagu Oudet, 2014, p. 178)

Les travaux de Billett (2001) sur l'apprentissage en situation de travail ont montré que plus un environnement offre des ressources variées, plus sa propension à être source d'engagement et d'apprentissage sera grande. Ces ressources peuvent être de nature très diverses. En plus des dimensions humaines que nous venons d'évoquer, ces ressources peuvent être techniques (outils informatiques, locaux, matériel). Ainsi, selon les domaines, les bénévoles ont par exemple accès à des studios d'enregistrement, des salles de concert, du matériel spécifique pour les pompiers, etc. Comme déjà évoqué, ils ont aussi accès à des tâches intéressantes, stimulantes et souvent inédites. Certains peuvent également suivre des formations formelles, comme le brevet jeunesse et sport qui certifie la capacité à encadrer un groupe d'enfants lors d'activités sportives ou en plein air. Avec le recul, certains bénévoles prennent conscience d'avoir pu développer des ressources personnelles en s'appuyant sur un environnement institué et très structuré :

Je pense qu'à la base, y'a une personnalité, un tempérament [...] mon caractère de vouloir, d'aimer organiser, d'aimer prendre les choses en main, d'aimer entreprendre. Y'en qui l'ont et d'autre qui ne l'ont pas. Après dans le scoutisme, ce qui a été bénéfique, c'est que cela m'a permis d'exploiter au maximum cette personnalité et surtout d'apprendre énormément sur le terrain comment gérer les choses [...] les gens qui n'ont pas ce background-là, ils ne savent pas par où commencer par où prendre les choses. (Max, 25 ans, graphiste, responsable d'une association)

L'environnement bénévole apparaît donc comme un pourvoyeur d'opportunités et de développement, à condition de s'en saisir. En effet, si les ressources ne font pas tout, elles sont une composante essentielle de la possibilité de développer son pouvoir d'action. Or ces ressources sont extrêmement contingentes de l'environnement personnel, social et économique d'une personne. Ainsi, comme le relève Sen (2009), il ne s'agit pas d'augmenter et de distribuer les ressources, il s'agit d'augmenter les

possibilités d'accéder aux ressources et donc de permettre aux personnes de développer leurs capacités. Nous pensons que c'est là une des grandes forces de l'activité bénévole, notamment en raison de son aspect librement consenti et de son caractère moins contraignant qu'un travail salarié ou qu'une formation.

1.3. Un statut privilégié dans un environnement protégé

Je suis le chef d'antenne, c'est comme ça que l'on m'appelle ici. Je suis le responsable de tous les programmes. Donc voilà, c'est quand même un élément important dans une radio, parce que si y'a pas d'antenne, y'a rien ! (Vincent, 20 ans, étudiant, Webradio)

C'est sur la nature riche et valorisante des tâches proposées dans le cadre des associations de jeunes, que nous souhaitons nous arrêter à présent. Comme le relève Billett (2001): « Les individus ont besoin de trouver du sens dans leurs activités et de valoriser ce qui leur est proposé pour pouvoir participer et apprendre » (p. 213)⁴. Trouver du sens dans l'activité participe en grande partie aux apprentissages, qu'ils soient formels ou informels. Dans le discours des jeunes bénévoles, on retrouve souvent une opposition entre ce qu'ils apprennent à l'école ou dans leurs études et ce qu'ils développent dans leur activité bénévole :

Comparé à mes cours où on fait beaucoup de théorie, [...] c'est des principes, puis quand j'arrive aux pompiers c'est pas des principes, c'est le terrain, et puis ben il faut prendre des décisions très rapidement. (Dario, 22 ans, étudiant, pompier volontaire)

L'accès à des tâches intéressantes et stimulantes va de pair avec l'accès à un statut et à des responsabilités. La fierté d'évoluer au sein des associations se manifeste dans tous les entretiens de notre corpus. Il semblerait que cela soit un facteur clé dans le fait que les jeunes poursuivent leur engagement :

Au début, c'est des choses très basiques comme la billetterie ou le bar et puis maintenant je commence à avoir un travail un peu plus intéressant [...] suivant les festivals, ils appellent ça ange-gardien, hôtesse. C'est quand je m'occupe des artistes, c'est-à-dire que je vais les chercher à l'aéroport ou à la gare, je les amène à l'hôtel et puis après c'est moi qui suis leur lien social dans le festival. Ça c'est hyper intéressant, cela permet vraiment de rencontrer les gens et d'avoir des rencontres super enrichissantes et d'être au cœur du festival. (Marie, 20 ans, étudiante, bénévole dans un festival et à Amnesty International)

Comme on peut l'observer dans les propos de Marie, le bénévolat peut servir de test vocationnel (Simonet, 2010) et permettre le développement de nouvelles aspirations. S'il ressemble en beaucoup de points au travail salarié, le travail bénévole échappe cependant à toute une série de pressions qui pourraient entraver l'apprentissage :

Si demain on me disait on te paie, je me sentirais... J'aurais plus de pression ! Je me sentirais plus obligée de faire les choses différemment, de les faire plus carrées. Je le fais bien mais juste parce que cela me fait plaisir de le faire bien ! [...] C'est forcément que positif l'activité bénévole, parce qu'on est tous heureux d'être là, et on veut tous que ça réussisse ! (Leila, 20 ans, employée de bureau, Association de promotion de la culture hip hop)

⁴ Traduit de l'anglais par les auteures.

Ce plaisir à exercer l'activité, semble lié à son caractère non contraignant, comme le relève à nouveau Marie :

Ce que j'aime beaucoup chez Amnesty international, c'est qu'on est très libres dans ce que l'on veut faire. On ne doit pas suivre d'obligations spécifiques, c'est selon notre motivation, nos envies que l'on va proposer tel ou tel sujet, telle ou telle action.

Il apparaît donc que le bénévolat offre aux jeunes un espace d'apprentissage protégé, tout en étant proche du travail salarié par de nombreux aspects. Ainsi, les jeunes peuvent se confronter au réel, sans en subir des conséquences trop lourdes. De plus, face aux multiples choix auxquels sont confrontés les jeunes, leur engagement associatif peut leur ouvrir des pistes quant à une formation future ou peut au contraire leur faire prendre conscience qu'une activité n'est pas faite pour eux.

Que viennent chercher les adultes dans le bénévolat ?

Après avoir investigué la question du rapport que les jeunes entretiennent avec leur activité bénévole, qu'en est-il du côté des adultes installés professionnellement ? Ces derniers ont en principe franchi les étapes typiques des parcours actuels, telles que trouver un emploi, se mettre en ménage, fonder ou choisir sa famille. Ils ont derrière eux tout un vécu et des expériences qu'ils n'avaient pas encore développées entre 16 et 25 ans.

1.4. Un moyen de rétablir une cohérence dans leur parcours

La typologie proposée par Simonet (2010, p. 148) mettant en rapport l'engagement bénévole avec l'engagement professionnel nous donne un premier éclairage. L'auteure inscrit cet engagement comme (i) substitut à la vie professionnelle, (ii) test vocationnel, (iii) prolongement de la vie professionnelle ou (iv) compensation de la vie professionnelle. Nous nous arrêtons en premier lieu sur la première et la quatrième forme qui nous semblent intimement liées. Les propos d'Ariane, 39 ans, animatrice bénévole dans une association de protection de la nature montrent que son activité bénévole est à la fois un substitut à une carrière professionnelle à laquelle elle a dû renoncer (elle voulait être ingénieure dans l'environnement, mais n'a pas pu terminer ses études) et une compensation d'une vie professionnelle qu'elle trouve ennuyeuse et qui ne fait pas grand sens pour elle :

Y a le monde du travail où je fais un job qui m'intéresse pas et puis auquel je crois pas, et puis le monde du bénévolat où je fais quelque chose qui m'intéresse et auquel je crois. [...] Il fallait que je puisse respirer à côté, que je fasse quelque chose en accord avec mes convictions.

Cet aspect de compensation nous paraît être un élément important de l'engagement bénévole à l'âge adulte en tant que moyen alternatif d'action sur le monde. Pour Gilles, 38 ans, universitaire et engagé au niveau politique, le bénévolat est une pratique démocratique permettant à l'individu de se réaliser dans et pour l'espace social :

Dans le milieu associatif, vous n'êtes plus tout ce que vous êtes dans le monde professionnel, vous êtes un individu à part entière qui s'engage pour quelque chose. Et finalement on se moque que vous soyez chauffeur poids lourd, avocat ou chômeur, c'est pas ça l'important, l'important c'est que vous donnez du temps pour une cause commune.

Cette vision idéalisée du bénévolat comme lieu d'atténuation des différences de statuts sociaux peut être nuancée, notamment par les observations de Simonet (2010) pour qui : « loin de corriger ce qui s'opère dans le monde du travail (salaire), le rapport social au bénévolat viendrait alors redoubler, accentuer l'inégalité des rapports au travail » (p. 53-54).

Plusieurs bénévoles adultes nous ont encore fait part de leur besoin d'apporter leur contribution et, comme l'indique Martuccelli (2006, p. 358), d'établir une cohérence entre leurs idéaux et leurs pratiques. Ainsi, Julia, 52 ans, présidente des cartons du cœur⁵ nous confie :

Mon implication, je le fais parce que j'en suis convaincue, j'ai besoin de me sentir bien avec moi tout court et si je me sens bien avec ce que je ressens, ça me suffit.

Nous avons indiqué que les jeunes apprécient que le bénévolat soit un environnement protégé où ils peuvent tester leur pouvoir d'action en toute sécurité. Du côté des adultes, la sphère bénévole apparaît comme un espace de liberté, moins contraint que la sphère professionnelle. Le bénévolat a souvent été mentionné comme étant un lieu offrant une certaine liberté d'action. Cet espace de liberté est saisi par Laure, qui dans un premier temps, envisage le bénévolat comme levier de réorientation professionnelle, puis qui finalement s'y plaît tellement qu'elle ne songe pas à reprendre une activité salariée. Le confort et la liberté qu'offre le bénévolat lui procurent un rythme de vie agréable où elle peut s'occuper de sa fille tout en ayant une activité où elle se sent utile et qui lui procure du plaisir.

Joindre l'utile à l'agréable, c'est-à-dire aussi d'y trouver mon compte quoi, que ça m'apporte aussi quelque chose personnellement. [...] Donc là ce qui me plaît vraiment de ce bénévolat c'est justement le fait de garder une activité aussi, voilà, mais sans la pression du job. [...] Je trouve, en tout cas pour l'instant, une satisfaction suffisante pour pas avoir envie de chercher un travail salarié [...] si je voulais chercher un travail salarié, pour le moment [...] les contraintes sont trop importantes par rapport aux avantages que j'en retirerais.

On peut aussi se référer au discours militant de Gilles :

L'activité bénévole c'est ce qui permet à l'individu de dire : « moi j'ai envie de pouvoir faire ceci, j'ai envie de m'investir dans tel domaine ».

Ainsi, poursuit Gilles, malgré toutes sortes de contraintes, professionnelles ou non, il y a

un reste du temps qu'on peut consacrer à des activités que l'on souhaite. Et puis ça nous permet aussi de nous réaliser dans d'autres activités.

Pour Gilles, c'est non seulement un espace qui permet de se réaliser, mais c'est aussi un espace plus démocratique que ne l'est la sphère professionnelle. En effet, selon lui, le bénévolat permet à des individus de se réunir autour d'un projet commun et non en fonction de leurs diplômes ou de leur provenance sociale.

En résumé l'engagement bénévole permet une actualisation des valeurs qui ne peuvent l'être, ou alors que partiellement, dans les autres sphères comme le travail salarié par exemple. Quand Clot (2010, p. 165) évoque le travail empêché comme étant la source

⁵ Distribution de biens alimentaires aux personnes démunies.

principale de la souffrance au travail, ce sont bien des valeurs qui sont malmenées, car l'individu se trouve dans l'incapacité de bien faire son travail, selon ses valeurs et selon ses exigences de qualité. Plusieurs témoignages pointés dans l'analyse de Weber Guisan (2016) ont montré que la sphère bénévole peut agir comme une possible réparation ou compensation de la sphère professionnelle. En effet, la satisfaction personnelle qui apparaît dans le corpus, comme le sentiment d'être utile ou la fierté du travail accompli, montre comment l'investissement subjectif dans la sphère bénévole est important et permet aux bénévoles de (re)trouver ou de restaurer du pouvoir d'agir et du sens de l'agir. Cette satisfaction personnelle est forcément liée aux valeurs : c'est parce que l'on est en adéquation avec ce à quoi l'on accorde de la valeur que l'on peut être satisfait et se reconnaître soi-même. Cette dimension de cohérence entre valeurs ou idéaux et pratique est d'ailleurs particulièrement manifeste dans les témoignages. Lorsque Taylor (1992/1994) évoque l'« idéal d'authenticité », il y a cette idée d'être en accord avec soi, qui est une dimension très personnelle et qui répond à la place qu'occupe l'individu dans la société contemporaine : il s'agit d'être soi au sein de l'espace social. Or pour être soi, il faut reconnaître sa propre valeur et cette reconnaissance passe souvent par les actions que l'on a pu mener (actions qui doivent être cohérentes avec nos valeurs).

1.5. L'engagement comme contre-don

A l'âge adulte, le besoin d'agir dans le bénévolat trouve également sa source dans une forme de contre-don, comme l'exprime Julia :

Tu ne peux pas que recevoir, c'est juste pas possible. Et si tu veux profiter de ce que la vie te donne, il faut mettre quelque chose dans la balance.

Pour Gilles, l'engagement bénévole correspond même à un devoir moral :

Finalement la société nous donne beaucoup mais elle nous incite aussi à donner du nôtre pour que ça tourne [...] y répondre positivement, c'est un élément fondamental de comment je dois me comporter en société.

Pour Gilles, l'engagement est donc une forme de participation essentielle à la vie en société. La notion de participation est particulièrement explorée dans les travaux de Zask (2011) qui décline ce concept en une articulation entre trois parts : (i) prendre part, (ii) apporter une part (contribuer) et (iii) recevoir une part (bénéficier). L'auteure établit un parallèle entre la participation et le cycle du don de Mauss : « Dans une certaine mesure, donner correspond à prendre part, prendre [recevoir] à bénéficier, et rendre à contribuer » (p. 230). Dans cette même logique, Godbout (2002), souligne que donner de son temps, est bien plus engageant que de donner de l'argent, puisque le temps n'est pas extensible, alors que l'argent peut être accumulé. Le temps fait partie de nos biens les plus précieux : le donner, est bien souvent perçu comme donner une partie de soi-même, ou donner un petit bout de sa vie. Comme le relève Julia, les gens sont plus enclins à soutenir les associations de manière financière, plutôt que d'offrir de leur temps :

La seule chose qu'ils ont pas aujourd'hui c'est du temps. [...] ils vous disent : « combien vous voulez ? », pis on dit : « un peu de temps », « non ça je peux pas », c'est vraiment ça.

1.6. Transmettre des idées, un projet, un engagement

Quand j'ai commencé à être monitrice, y'a une petite qui est arrivée [...] elle avait alors 8 ans, et dix ans plus tard, elle avait 18 ans, donc je sais que maintenant elle est monitrice sur plusieurs camps d'été. Pour moi, c'est quand même impressionnant [...] ce groupe que j'ai suivi de l'enfance à l'âge adulte, ça c'est des souvenirs gravés ! (Sonia, 29 ans, géographe, responsable d'une association)

Au-delà de la redevabilité ou du contre-don, le bénévolat est souvent vu par les adultes comme un moyen de transmettre et de faire perdurer ce qui a de la valeur pour soi. Ainsi, Ariane estime primordial de sensibiliser les enfants à la protection de l'environnement, parce que la nature a toujours été particulièrement nourricière à son égard :

Montrer l'exemple, pour moi ça c'est assez important, [...] commencer par soi-même, aller regarder l'entourage, et après l'entourage de l'entourage, etc.

Pour Ariane, il s'agit donc de partager ses valeurs et de les faire perdurer au travers de son activité bénévole.

Mais passer le flambeau se révèle parfois difficile. Max, 25 ans, fondateur d'une radio bénévole, est déjà soucieux et conscient de la difficulté à passer la main :

Actuellement personne ne veut prendre ma place, c'est un problème ! [...] Le souci, c'est la pérennité du projet. Jusqu'à présent, j'étais un peu le garant que cela allait continuer.

Même écho, du côté d'Ariane :

J'ai repris parce que je ne voulais pas que ce groupe meurt.

Ou encore de Sonia qui se demande si cette difficulté à passer le témoin n'est pas liée à un changement de valeurs de la nouvelle génération :

J'ai fait beaucoup de sport à côté [...] Cela ne m'a jamais empêché d'aller aux cadets. [...] Il y avait aussi de la part de mes parents, peut être une volonté ! Nous, tous les sports on les commençait au minimum pour une année scolaire.

Comme tout s'accélère (Rosa, 2014), n'est-on pas passé d'un engagement durable à un engagement plus éphémère ? Le temps semble se comprimer à tel point qu'il devient difficile d'avoir des moments plus creux ou moins significatifs, ceux-ci étant perçus comme risquant de compromettre le développement des individus à la recherche d'expériences enrichissantes. Comme le montrent les propos de Sonia, c'est alors souvent lorsque le groupe bénévole n'est plus un lieu de stimulation et de transmission collective que les associations bénévoles s'étiolent :

Ils n'avaient pas cette émulation du groupe, comme moi j'avais eu et comme mes prédécesseurs avaient eu. Tout était plus difficile ! C'est pour cela que l'on a décidé d'arrêter, parce que c'est un engagement bénévole, cela ne doit pas être un sacerdoce !

Si les adultes interrogés sont prêts, souvent sans compter, à donner de leurs temps et de leur personne, ils expriment cependant tous ce besoin de se sentir utiles et reconnus comme jouant un rôle important dans l'histoire commune. C'est d'ailleurs en substance

ce que Zask (2011) suggère à propos de la contribution⁶ dans son « double rôle, celui de favoriser le développement de soi [...] et celui d'influencer les décisions collectives qui nous concernent. [...] [Cela crée un sentiment d'utilité,] une signification à l'existence et forge l'idée de sa propre historicité » (p. 286).

Le bénévolat est-il susceptible de servir de pont entre les générations ?

Nous avons suggéré que le sentiment d'appartenance est un puissant facteur de l'engagement des jeunes bénévoles. Ces derniers éprouvent de la fierté à évoluer entre pairs dans des environnements structurés et capacitants qui leur permettent d'agir concrètement et d'avoir accès à un statut et à des responsabilités. De ce point de vue-là, les associations de jeunes bénévoles nous semblent indéniablement être un lieu de transmission intragénérationnel. Ainsi, l'expérience bénévole est pour les jeunes à la fois apprenante et capacitante. Elle leur permet de développer de nouvelles compétences, mais également de consolider leurs repères identitaires en acquérant progressivement leur autonomie, sous le contrôle bienveillant des adultes et entourés par leurs pairs. Pour les adultes, le bénévolat donne à la fois les moyens d'actualiser des valeurs d'ordre sociétal, parfois mises à mal par un quotidien professionnel « empêché » dans le sens de Clot (2010), et en même temps, de procéder à une forme de compensation ou de réparation des blessures infligées par des carrières professionnelles peu épanouissantes, pauvres de sens ou contraignantes. Pour l'aîné, le renforcement des repères identitaires se fait au moyen de l'adoption d'une posture de mentor, maître bienveillant, passeur de mémoire, de savoirs et de valeurs. L'expérience associative est donc davantage pourvoyeuse d'apprentissages pour les jeunes, car en plus de leurs pairs, ces derniers peuvent compter sur des responsables, coaches ou mentors adultes qui se révèlent être des modèles alternatifs de référence identitaire. En revanche, du côté des adultes, le bénévolat agit principalement comme opérateur identitaire en permettant aux individus d'être reconnus comme des contributeurs dans l'espace social. La distinction entre « référence identitaire » et « reconnaissance identitaire » marque ainsi la différence entre les deux générations.

Nous estimons donc que le bénévolat favorise une transmission à la fois inter- et intragénérationnelle. Si le bénévolat est indéniablement un lieu de transmission de savoirs et de valeurs, cela signifie-t-il qu'il favorise de véritables échanges entre générations ? A en croire les bénévoles interrogés, les liens entre générations s'alimentent plutôt du haut vers le bas. Ce sont les aînés qui prodiguent leurs connaissances et conseils aux plus jeunes. De plus, les liens entre générations restent très clivés. Peu d'associations peuvent se vanter d'être à même de mobiliser la participation et la coopération régulière entre membres de générations hétérogènes. On agit souvent au sein de son groupe d'âge, par exemple entre adolescents ou entre retraités. Or, comme nous l'avons relevé à la fin de cet article, les associations bénévoles, tout comme les entreprises d'ailleurs, ont tout intérêt à impliquer des membres de toutes générations pour continuer à vivre à long terme.

⁶ La contribution étant définie comme « apporter une part personnelle à l'histoire commune ».

Référence bibliographiques

- Arnett, J. J., & Tanner, J. L. (2006). *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Barrère, A. (2011). *L'éducation buissonnière : quand les adolescents se forment par eux-mêmes*. Paris: Armand Colin.
- Brougère, G. & Bézille, H. (2007). De l'usage de la notion d'informel dans le champ de l'éducation : note de synthèse. *Revue française de pédagogie*, 158, 117-160.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur: pour en finir avec les risques psycho-sociaux*. Paris: La Découverte.
- Dafflon, A. (2014). *"Il faut bien que jeunesse se fasse !" Ethnographie d'une société de jeunesse campagnarde*. Paris: L'Harmattan.
- Dubet, F. (2014). Cultures juvéniles et régulation sociale. *L'information psychiatrique*, 1(80), 21-27.
- Billett, S. (2001). Learning through work: workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209- 214.
- Cortessis, S. & Weber Guisan, S. (2016). Le bénévolat, une porte d'entrée privilégiée pour mobiliser les jeunes dans des activités d'apprentissage propices au développement de compétences transversales. *Education et socialisation*, 41 [En ligne]. Repéré à <https://edso.revues.org/1753>.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine de Gruyter.
- Godbout, J. T. (2002). Le bénévolat n'est pas un produit. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(2), 42-52.
- Fernagu Oudet, S. (2014). Agir collectif et environnement capacitant. *Education permanente* [Hors-série AFPA 2014 Les synergies travail-formation], 171-186.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. New York: Cambridge University Press.
- Martuccelli, D. (2006). *Forgé par l'épreuve*. Paris : Armand Colin.
- Rosa, H. (2014). *Aliénation et accélération, vers une théorie critique de la modernité tardive*. Paris : La Découverte.
- Rogoff, B. (2003). *The cultural nature of human development*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, A. (2009). *L'idée de justice*. Paris: Flammarion.
- Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit?* Paris: La Dispute
- Taylor, C. (1992/1994). *Grandeur et misère de la modernité*. Montréal. Bellarmin. (Publié en France en 1994 sous le titre *Le malaise de la modernité*. Paris: Cerf).
- Weber Guisan, S. (2016). *Parcours bénévoles et pouvoir d'agir : choix, valeurs, actions*. Mémoire de maîtrise en sciences de l'éducation, Université de Genève. Repéré à <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:89377>
- Zask, J. (2011). *Participer : essai sur les formes démocratiques de la participation*. Lormont: Le bord de l'eau.